

Opnieuw
aan boord

Opnieuw aan boord

Executive Briefing Document



De business case

'Burn-out' is in de zorg een begrip dat steeds vaker valt, en dat is niet zonder reden. De cijfers van de afgelopen jaren laten een duidelijke trend zien.

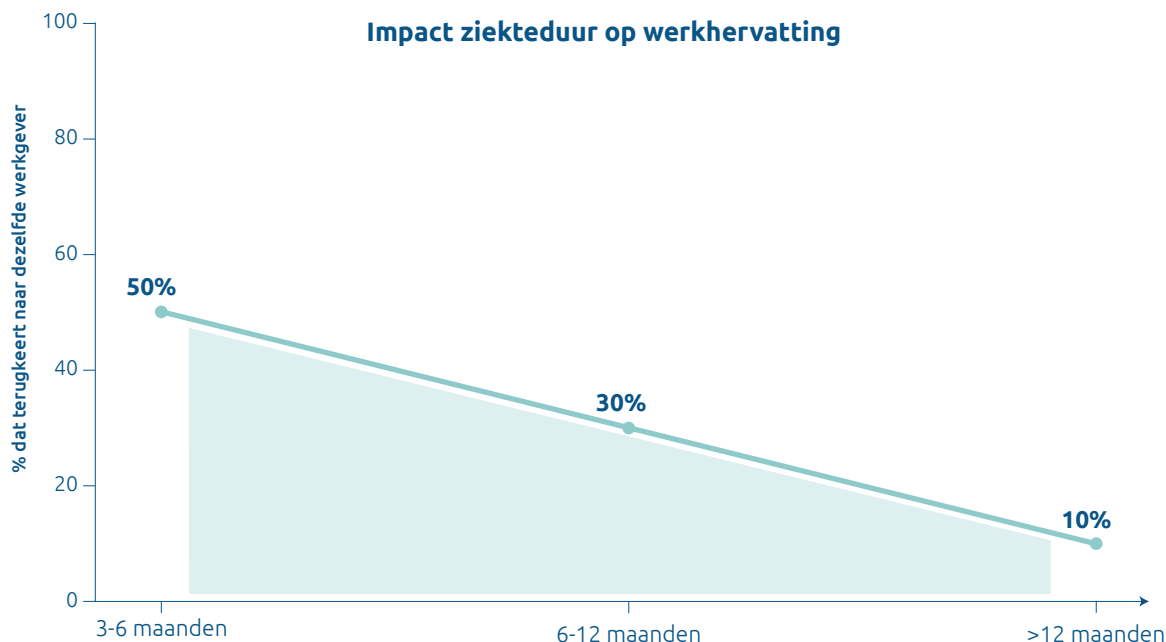
Het aantal mensen dat langdurig arbeidsongeschikt is door depressie of burn-out blijft toenemen. Tussen 2019 en 2024 steeg deze groep met **43%**. In 2024 was bovendien **1 op de 4 mensen die langer dan één jaar arbeidsongeschikt waren, afwezig door depressie of burn-out**. De uitkeringen voor deze groep bedroegen dat jaar meer dan **2,5 miljard euro**.¹ Dat wijst niet op een tijdelijke piek, maar op een structurele ontwikkeling.

Deze realiteit wordt bevestigd in recent Belgisch onderzoek. De **Welzijnsbarometer 2025**², gebaseerd op een bevraging bij bijna 35.000 zorg- en hulpverleners, toont dat de mentale belasting in de zorg hoog blijft. **12,5% van de zorgprofessionals** loopt een (zeer) hoog risico op burn-out, en **meer dan 40%** rapporteert gevoelens van mentale of fysieke uitputting in relatie tot het werk. Daarnaast geven veel respondenten aan dat werkdruk en de impact op het privéleven structureel zwaar doorwegen. Het onderzoek onderstreept daarmee dat welzijn van zorgverleners geen bijkomstigheid is, maar een essentiële voorwaarde voor een duurzaam functionerend zorgsysteem.

Ook op de bredere Belgische arbeidsmarkt is de druk duidelijk zichtbaar. Volgens IDEWE³ ervaart **28%** van de werknemers een **hoge mate van stress** op het werk en acht **13%** het waarschijnlijk binnen zes maanden uit te vallen om psychosociale redenen. Acerta⁴ rapporteert daarnaast dat **24,1% van de werknemers** het gevoel heeft **tegen een burn-out aan te lopen** en dat **59%** aangeeft dat de **werkdruk het afgelopen jaar is gestegen**.

De gevolgen reiken bovendien verder dan gezondheid alleen. Langdurige afwezigheid bemoeilijkt de werkhervatting: na drie tot zes maanden keert nog ongeveer **50%**⁵ terug naar **dezelfde werkgever**, na meer dan een jaar slechts **10%**. Dat heeft niet alleen een menselijke, maar ook een organisatorische en financiële impact.

Daarom is het belangrijk om deze problematiek niet alleen te erkennen, maar ook **actief aan te pakken**. Dat vraagt inzet op preventie, vroege detectie en duurzame werk- en zorgomgevingen waarin mentale belasting tijdig bespreekbaar wordt gemaakt en opgevangen.



¹ RIZIV – Statistieken over arbeidsongeschiktheid door burn-out of depressie, cijfers 2024

² FOD Volksgezondheid – Welzijnsbarometer 2025

³ IDEWE – Onderzoek naar stress, uitputting en psychosociale uitval

⁴ Acerta – Onderzoek naar burn-out risico en werkdruk, 2025

⁵ AG – Cijfers rond ziekte duur en terugkeer naar dezelfde werkgever

De aanpak

Om organisaties te ondersteunen bij het voorkomen en aanpakken van burn-out, ontwikkelde FeBi het **leertraject 'Opnieuw Aan Boord'**. Dit initiatief kwam tot stand in nauwe samenwerking met psychologen van The Human Link en Boost4Work, en pedagogen van The Learning Hub. Het resultaat is een onderbouwd en praktijkgericht **leerprogramma** dat inspeelt op de noden binnen de zorgsector.

Het traject bestaat uit tien modules, gestructureerd in **vier doelgroepspecifieke leerpaden**: werknemers, leidinggevend, teams en buddy's. Elk traject is zorgvuldig afgestemd op de rol, context en uitdagingen van de deelnemer, waardoor de inhoud steeds relevant is.

Tegelijk wordt er bewust gewerkt met een gedeelde inhoudelijke basis. Verschillende doelgroepen krijgen **gelijkaardige informatie en handvaten** aangereikt, maar telkens vanuit hun **eigen perspectief**. Zo ontvangen bijvoorbeeld zowel een medewerker als een leidinggevende die zich voorbereiden op een werkhervattingsgesprek dezelfde structuur en kerninzichten, maar vertaald naar hun specifieke rol in het gesprek. Dit zorgt niet alleen voor consistentie, maar versterkt ook het wederzijds begrip en de samenwerking.

De focus van het traject ligt op **toepasbaarheid**. In plaats van louter theoretische kaders, worden deelnemers begeleid met **oefeningen en praktische tools** die ze onmiddellijk kunnen inzetten in hun dagelijkse werkomgeving. Daarnaast is er ruimte om pauze te nemen waar nodig en om in eigen tempo te leren en te reflecteren, onder meer via zelfstandige oefeningen. Op die manier wordt duurzame gedragsverandering gestimuleerd en krijgen deelnemers handvaten om actief aan de slag te gaan met hun eigen welzijn en dat van hun omgeving.

Leertraject per doelgroep			
Medewerkers Tijdsinvestering: +/- 4 uur	Leidinggevend Tijdsinvestering: +/- 3 uur	Teams Tijdsinvestering: +/- 1 uur	Buddy's Tijdsinvestering: +/- 1 uur
1 Wat heb ik? Wat is burn-out? 2 Waarom overkomt mij dit? 3 Hoe kan ik herstellen? (psychologisch aspect) 4 Hoe kan ik herstellen? (fysiek aspect) 5 Back on track: Herstellen en sterker terug aan het werk	1 Hoe voorkom ik uitval van medewerkers door burn-out? 2 Hoe handel ik wanneer een medewerker afwezig is? 3 Hoe maak ik van preventieve werkaanpassing en re-integratie een succes?	1 Hoe ga ik om met de burn-out van een collega?	1 Hoe begeleid ik als buddy collega's met burn-out?